

令和7年度第2回神奈川県在宅医療推進協議会訪問看護部会 議事録

- 日 時 令和7年11月27日(木) 10時00分～12時00分
- 会 場 Zoom によるオンライン開催
- 出席者 加藤委員、鈴木委員、西田委員、伊藤委員、堀田委員
(事務局) 伊東保健医療人材担当課長、由井課長代理、近藤副技幹、
小池主任主事、安部相談員

1. 事務局より会議運営のお願い等について説明

2. 開会宣言と伊東担当課長より挨拶

3. 事務局より報告1～4について資料に沿って説明、補足

報告事項

- 1) 訪問看護相談窓口の相談状況(神奈川県訪問看護ステーション協議会委託事業)
(資料2)

【鈴木委員より補足】

主治医からPDFの指示書を印刷して使うようにいわれたという相談が複数ありました。指示書は原則原本が必要で、電子押印は費用も手間もかかるため導入していないところもあります。今後は医師会とも連絡協働が必要になると思います。

もう一点は事務職員からの相談が管理者からの相談件数を上回っていることです。請求関連業務は事務職員が一括して担当している事業所も多く、管理者と共有するよう伝えています。

そのほか自治体独自の事業や相談窓口など私どもも知らない相談内容もありましたし、次年度に向けて相談ルールについて再検討・周知が必要と考えています。

報告事項

- 2) かながわ地域看護師養成事業について(資料3)
- 3) ペイシェントハラスメント防止について(資料4)
- 4) 令和6年度看護職員就業実態調査(訪問看護ステーション)結果(速報)(資料5)

4. 報告1～4に関する意見交換

【加藤委員長】

県の離職率が18.8%ということでした。離職しても地域に戻り活躍してもらう看護師を育てることが必要だと感じました。報告に対してご意見等あればお願いします。

【西田委員】

報告 1、資料 2 スライド 8 の「事務職員と疑問点を共有した上で管理者から相談をすることが望ましい」とあります。事業所は規模も経営方法も様々で請求・報酬業務を事務職員に任せている事業所もあり、事務職員の業務権限の範疇において質問されることもあるのではないのでしょうか。

【鈴木委員】

「事務職員と管理者が情報を共有した上での相談」でいいと思います。請求関連業務をしていない管理者もいるようですがステーションの中で情報共有をして運営に臨んでいただきたいと考えています。

【堀田委員】

資料 2 スライド 8 は「相談内容から考察」としていますが、この相談業務から見てきたものは訪問看護業務現場の状況に対する懸念と考えられるので形を整え研修に活かしてはどうでしょうか。

【事務局】

相談内容から見てきたことや今後の改善というところも含めて整理します。

【加藤委員長】

そうすることで私たちが課題としてとらえているところ、懸念していることが現場に伝わるのではと思います。

DX は専門的な知識を持ち、かつ診療報酬等にも明るい方を相談者にお願いしたいが県で相談窓口を設けるなどの予定はありますか。

【事務局】

この場で回答はできませんが、今回意見をいただきましたので今後の参考にさせていただきます。

【加藤委員長】

看護協会にも DX についての質問をいただきます。質問窓口の設置や新たな研修を検討いただければと思います。

その他ご意見等なければ議題に移ります。

5. 事務局より議題について説明、補足

議題 第8次保健医療計画に係る訪問看護ステーション管理者研修の拡充について
(資料1)

【鈴木委員より補足】

事業者自己評価は協議会自主事業に移動しました。

ハラスメントについては保健師資格を持つ弁護士を講師に、1 講座 90 分を 2 講座×各 90 分に分けました。

交通安全・車両管理は管理者の視点で交通安全を考えてもらいアップデートした知識を身につけていただきたいので今回の研修に含めました。

6. 議題について意見交換

【加藤委員長】

研修目的については前回の検討内容を反映し整理しています。今回ご意見をいただいて承認をしていきたいと思います。

資料1スライド3の目的1. はこのままでよいでしょうか。(委員同意)

【西田委員】

目的2. 「管理者が日常業務において～自信が持てるようになる」ですが、研修を受ければ自信が持てるのかどうか。

【堀田委員】

目的は一般的な方が理解しやすいと思います。いずれ自信が持てるようになることを目指すとしてもこの研修ではこれをねらうというのがはっきりした方が納得されるのではないかと。解決方法について学び、今後業務の中で課題解決ができるようになるという到達点で表現するのはどうでしょうか。同様に目的3. 「訪問看護師指導・育成～資質の向上につなげる」も「育成方法を身につける」とした方がはっきりしてよいと思います。

【伊藤委員】

目的2. の自信をどのような形で測るか。「資質の向上」という文言を使うのであれば研修後に自己管理手順書で数値が向上する等の評価基準が設けられるとつながりがでるのではないかと思います。

【西田委員】

この研修が、目的に掲げていることを具体的な項目(課題の抽出、解決方法)として学ぶ、という構成だとすると、「課題の抽出ができるようになり解決方法がわかるようになる」こ

とを目的としてはどうかと思います。

【堀田委員】

目的 3. 「訪問看護師指導・育成方法を身につけ、資質の向上につなげる」も目的 2. と同様の整理で、端的に「身につける」でよいと思います。

【加藤委員長】

次に目的 4. 「世の中の変化に柔軟に対応ができ、安定した訪問看護ステーションの維持管理ができる」についてはいかがでしょうか。ご意見がなければ目的はこの 4 つで進めたいと思います。(委員同意)

次に研修の内容等に進みます。組み立てについてはよろしいでしょうか。(委員同意)

研修内容の具体的な部分は「持続可能な訪問看護」と「リスクマネジメント」を統合して 1 つ項目(テーマ)に再編しています。ご意見等ありましたらお願いします。

【鈴木委員】

スライド 5 のテーマ 1. 「報酬を得る仕組み」は相談事業と同様に管理者と研修内容を共有してほしいので、今までと同様に管理者と一緒にであれば参加可としたいと思います。

【加藤委員長】

この研修を全 14 回受講したときに例えば修了証明書のようなものはありますか。

【鈴木委員】

以前から随分議論になっていますが、希望としてはありますがまだそこまで着手できていません。

【事務局】

これだけ体系立てた研修なので全部修了できればモチベーションに繋がるとはと思いますが、事務作業の負担はどうか。

【鈴木委員】

参加者の把握はできます。ゆくゆくは介護事業所の「かながわ認証」のように全部修了された管理者には事務所に掲出してもらえるような何かを出して、お墨付き管理者のステーションとしたいのですが、まずは参加の状況を見ながら考えていきたいと思っています。

【加藤委員長】

内容が充実していますし、1 年で全て受講できなくても翌年も受講するなどして全部修了で

できれば管理者として自信が持てるのではと思います。また育成指導の上でも他者に示せるものがあるのは励みにもなると思います。

【伊藤委員】

差別化を図る取り組みの一つとして、例えばステーション一覧に印をつけてもらう方法があります。額に入れるのもよいですが事務所に入らないと分からないのはもったいない。地域住民や利用予定者に知識を得た管理者がいるステーションであると公表すれば選ばれるための指標になると思います。

【堀田委員】

テーマ5.「意見交換会」は具体的に決まっていますか。中身はこれから検討されると思いますが、グループワークやワークショップではなく「意見交換」という名称でよいでしょうか。

【鈴木委員】

名前のとおり意見交換、所謂「管理者あるある」を話す場が欲しいのですが預かりとさせていただきます。

【堀田委員】

研修の一環なのでしゃべりながらも積み上げができるようワークショップ仕立てにすると学びのある楽しい会にしていいただければと思います。

【事務局】

研修を積み上げて学んだことを自身の言葉で語ることでさらに学びが深まりますし、他施設や訪問看護ステーションの方と関わる機会は非常に貴重だと思います。互いの意見を聞きながら運営にどう生かしていくか、自分で考えていくためのまとめや学びの発表の場になるイメージでしたが、テーマの名称が問題ということでしょうか。

【堀田委員】

この研修で獲得して欲しいことが明確にあると思うのでそれプラス思いを語り交流もできるような企画として何か仕掛けられるとよいのかなと思います。

【西田委員】

スライド7のテーマ3.「ケア提供体制づくり」⑧チームマネジメント・多職種連携ですが「ケア提供者との連携(サービス担当者会議と含む)の視点から」がいいのではと思います。

【鈴木委員】

スライド3の目的2.ですが、文章のつながりから「日常業務において直面する課題把握やその解決方法について学ぶ」の方がよいでしょうか。

【事務局】

この「課題把握」は具体的に研修内容のどこにあたりますか。

【鈴木委員】

具体的にどの項目ということではなく、課題はそれぞれが持っていて例えば請求においてレセプト返戻が課題であれば「報酬を得る仕組み」、ハラスメントが課題であれば「リスクマネジメント」の講座を受講して、それぞれの課題について各々解決方法が理解できる、でいいと思います。

【西田委員】

課題は管理者が各々持っておりそれに対して解決方法が学べたという結果が得られればいいのであれば目的2.は「管理者が日常業務において直面する課題に対して解決方法を理解することができる」としてはいかがでしょうか。

【加藤委員長】

課題が明確化していない人も自分の中で落とし込んで解決方法に結びつけていけることがこの研修に参加する目的にもなるのではと思います。目的2.「管理者が日常業務において直面する課題に対して解決方法を理解することができる」という表現でよろしいですか。

(委員同意)

最後に全体を通してご意見がありましたらよろしく願いいたします。

【堀田委員】

資料1スライド9の「管理者研修の必要な能力の育成」について「利用者の管理能力」「職員の管理能力」という表現はよく使うものでしょうか。

【事務局】

この表現は全国訪問看護事業協会ホームページから引用しました。表は研修のバランスや求める能力に対して具体的な内容とどのように対応するか当てはめたものです。受講者向けには使用しません。

【西田委員】

「利用者の管理能力」は「利用者に関する管理能力」とすると分かりやすいかもしれません。

【鈴木委員】

最後に、資料2スライド9に管理者研修と相談事業をサイクルで生かしていこうという図がありますが、相談も研修も単体ではなく相互に活かしてステーション運営がうまくいくようにと協議会では考えています。

【加藤委員長】

プログラムに関しては大筋この内容で進めるということで合意を得られ、目的も明確になりました。

以上で予定の議事は終了しましたので進行を事務局へ戻します。

【事務局】

整理した上で改めてご確認いただきたいと思います。

次回会議は2月頃を予定しております。

7. 事務局より閉会の挨拶